

南京化纤股份有限公司高级管理人员薪酬考核办法

第一章 总则

第一条 为建立健全科学有效的公司治理机制，规范建立以年度薪酬考核制度为主要分配形式的激励与约束机制，充分调动公司高级管理人员履职尽责的积极性，提高公司管理水平、盈利能力和市场竞争力，促进公司稳健经营和可持续发展，切实维护股东权益，依据《公司法》、《上市公司治理准则》和本公司《章程》的有关规定，结合公司的行业特点和实际情况，特制订本办法。

第二条 本办法适用范围：总经理、副总经理、总经理助理、财务总监、董事会秘书等高级管理人员（公司党委书记、副书记等可参照执行）。外部董事、独立董事、外部监事、职工监事不属本考核范围。

第三条 本办法基于以下原则制订：

- （一）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （二）实行收入水平与公司经营管理指标挂钩，根据考核对象承担的经营管理责任以及相关高级人才的市场价格合理确定年度薪酬水平；
- （三）在充分考虑企业实际承受力的前提下，参照粘胶纤维行业的特点、薪酬水平和国内同行业上市公司的同期经营指标，适度考虑地域差别，以确保竞争力；

(四) 薪酬考核与公司长远目标相结合, 防止短期行为, 促进公司长期稳健发展。

第二章 管理机构

第四条 公司高级管理人员的薪酬由董事会确定。薪酬与考核委员会负责组织、实施高级管理人员的年度薪酬考核, 考核结果征求监事会意见后实施。

第三章 年薪标准和激励年薪

第五条 高级管理人员的年薪标准是根据公司上年度完成的利润总额、营业收入、净资产和员工平均收入等四项指标分别按相应的权重测算后确定。

年薪标准=基础年薪+绩效年薪

第六条 激励年薪: 在年薪标准之外, 高级管理人员在显著改善资产质量、优化产权结构、扩张资产规模、提高公司盈利能力、促进工艺进步、应对国内外重大诉讼、推进管理创新、妥善处理重大突发事件等方面做出重大贡献, 经薪酬与考核委员会提议, 报董事会批准后可给予激励年薪。

第四章 考核实施

第七条 在经营年度开始之前, 公司董事会与高级管理人员签订《年度经营管理目标考核责任书》作为高级管理人员绩效考核的依据。在经营年度中, 如出现经营环境等外部条件发生重大变化, 应及时调整并重新签订《年度经营目标考核责任书》。

第八条 基础年薪的兑现:

基础年薪是高级管理人员年度的基本收入，每月固定发放，不进行考核。

$$\text{基础年薪} = \text{年薪标准} \times 50\%$$

$$\text{每月基础年薪} = \text{年薪标准} \times 50\% \div 12$$

第九条 绩效年薪兑现：绩效年薪与年度经营管理目标考核结果挂钩。

$$\text{绩效年薪} = \text{年薪标准} \times 50\% \times \text{年度经营管理目标考核得分} \div 100$$

（一）每会计年度结束，财务部编制完成本年度财务会计报表，审计部完成年度内控审计后提交审计报告，薪酬与考核委员会根据公司各项考核指标完成情况测算，按绩效年薪的 60%进行年终预兑现；

（二）在公司聘任的年度财务审计机构出具《公司年度财务审计报告》后，薪酬与考核委员会根据公司各项指标的完成情况再次进行考核，确定高级管理人员的最终绩效年薪，在次年 6 月 30 日前将剩余的 40%部分进行结算兑现。

第十条 本办法以总经理的年薪标准作为参照，其系数设定为 1，其他高级管理人员的年薪标准=总经理的年薪标准×考核系数

高级管理人员年薪考核系数如下：

序号	职务	考核系数	备注
1	总经理	1.00	
2	党委书记	0.90	
3	常务副总经理	0.85	

4	副总经理	0.80	
5	总经理助理	0.60	
6	财务总监	0.70	
7	董事会秘书	0.60	

第十一条 否决指标:

高级管理人员在履职过程中,出现重大决策失误、重大安全生产与质量事故、严重环境污染事故等给公司造成严重不良影响或重大损失的,实行“一票否决制”,薪酬与考核委员会提出相关责任人的追究考核方案,经董事会批准后在其绩效年薪中扣除。

第十二条 激励年薪兑现:

在公司聘任的年度财务审计机构出具《公司年度财务审计报告》后,薪酬与考核委员会根据高级管理人员年度履职情况,提出激励年薪考核兑现方案,经董事会批准后兑现。

第十三条 高级管理人员的年度薪酬为税前收入,应依法缴纳各项社保金的个人承担部分和个人所得税,其应交税费由公司代扣代交。

第五章 附则

第十四条 高级管理人员兼任两个以上职务的,其年度薪酬以绩效系数较高的标准发放。高级管理人员兼任分、子公司或参股、实际控制单位职务的,不得在兼职单位领取除津贴外的薪酬。

第十五条 本办法由董事会批准生效,董事会薪酬与考核委员会负责解释。